

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada jaman sekarang perusahaan yang mementingkan faktor sumber daya manusia sebagai faktor kemajuan perusahaan tidak hanya faktor modal, investasi, dan lain-lain. Faktor sumber daya manusia sekarang menunjukkan faktor yang bisa diharapkan untuk menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan dalam jangka panjang. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju mundurnya perusahaan (Hasibuan, 2005) dalam Wuryanto (2012). Faktor sumber daya manusia merupakan pilar utama dalam penggerak operasi perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif yang diharapkan. Oleh Karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi secara maksimal terhadap perusahaan. Apabila perusahaan mengelola faktor sumber daya manusia maka manfaatnya akan terasa pada perusahaan dalam jangka panjang karena faktor sumber daya manusia merupakan salah satu investasi perusahaan yang menguntungkan dalam jangka panjang.

Perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan karyawan. Kepuasan tersebut dapat membuat karyawan bertahan dan memberikan usaha yang maksimal terhadap perusahaan. Hal ini menjadi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia yang dilakukan *Human Resource Departement* perusahaan agar membuat karyawan loyal dan memberikan kemampuan yang maksimal untuk perusahaan. Kepuasan tiap masing-masing karyawan memang berbeda tergantung dari sistem nilai yang dipegang oleh karyawan tersebut.

Kepuasan karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi, semangat bekerja, keluhan–keluhan, dan lain-lain. Oleh karena itu perusahaan harus senantiasa memantau masing–masing karyawan. Kepuasan karyawan dapat dikembangkan melalui 3 faktor yang akan diteliti di penelitian ini yaitu pemberdayaan karyawan, promosi, dan lingkungan kerja. Pengelolaan ketiga faktor itulah akan mempengaruhi kepuasan karyawan itu sendiri. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Mangkunegara, 2009) dalam Wuryanto (2012). Kepuasan karyawan sangat penting diciptakan perusahaan agar menciptakan kinerja karyawan yang baik. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaan memiliki kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugas daripada karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaan akan memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk mangkir dan berhenti dari pekerjaan. Oleh karena itu, usaha menciptakan kepuasan kerja karyawan oleh perusahaan diharapkan akan mengurangi perilaku–perilaku negatif yang dapat menghambat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja karyawan sangat bermanfaat bagi peningkatan kinerja, loyalitas, dan kedisiplinan bagi pekerja tersebut. Hal itu akan berpengaruh pada jalannya organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Hasil wawancara yang sudah dilakukan terdapat fenomena kepuasan kerja karyawan di PT Ciputra Surya Tbk dipengaruhi oleh faktor–faktor yang diteliti sebelumnya seperti lingkungan kerja, promosi, pemberdayaan karyawan. Karyawan perusahaan merasa puas karena diberi tanggung jawab dan kebebasan aktuliasasi diri. Selain itu ada masalah di promosi yang menyebabkan karyawan tidak puas karena tingkat promosi yang cenderung lama dibandingkan di perusahaan lain. Lingkungan kerja di

perusahaan dibangun senyaman mungkin bagi karyawan yang bekerja. Lingkungan yang nyaman diartikan dengan pengaturan tata ruang kerja dan peraturan yang tidak memberatkan karyawan.

Kepuasan karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja sehingga perusahaan dituntut untuk dapat menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Semakin nyaman lingkungan kerja maka semakin betah karyawan berada di perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan selain itu juga akan menciptakan semangat sehingga produktivitas karyawan meningkat. Faktor lingkungan kerja ini terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari kursi, meja, dan sebagainya dan lingkungan perantara atau lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun. Kepuasan kerja pun juga sangat dipengaruhi dari pelayanan dan penghargaan organisasi atau perusahaan yang diberikan pada karyawan. Apabila pelayanan dan penghargaan yang diberikan dapat memuaskan karyawan maka dapat berpengaruh pada motivasi untuk melakukan kinerja yang lebih baik.

Lingkungan kerja yang diciptakan PT. Ciputra Surya Tbk adalah lingkungan yang menyenangkan agar karyawan dapat bekerja dengan senang hati dan hasil pekerjaan dapat 100% berguna untuk perusahaan. Selain itu lingkungan kerja dibuat senyaman mungkin untuk karyawan dan peraturan yang dibuat dikondisikan dengan masing-masing karyawan. Jadi peraturan tidak memberatkan dan seperti ancaman bagi karyawan tersebut.

Kepuasan karyawan juga diperoleh dari promosi yang diberikan perusahaan. Karyawan akan merasa puas bila dalam pekerjaan diberikan kesempatan promosi jabatan yang lebih tinggi. Semua karyawan selalu mengharapkan promosi jabatan karena promosi jabatan merupakan kepercayaan dan pengakuan perusahaan mengenai kemampuan karyawan dalam bekerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Promosi di PT Ciputra Surya Tbk menjadi masalah karena promosi di perusahaan kurang signifikan. Perusahaan ini masih berkembang sehingga tingkat promosi di perusahaan tersebut kurang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Perusahaan pun menaikkan karyawan ke jabatan lebih tinggi harus menunggu jabatan tersebut kosong dan memilih karyawan yang benar – benar tepat untuk jabatan tersebut. Karyawan akan dipromosikan bila sudah melakukan nilai-nilai yang dipegang perusahaan yaitu: integritas, profesionalisme, dan *entrepreneurship*. Ketiga nilai tersebut dinilai secara berkelanjutan oleh *Human Resources Departement* perusahaan.

Kepuasan karyawan diberikan melalui pemberdayaan karyawan sehingga karyawan merasa senang dan termotivasi diberi tanggung jawab oleh perusahaan. Pemberdayaan karyawan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan tanpa harus mendapat otoritas secara eksplisit dari manajer di atasnya (Hansen dan Mowen, 2004) dalam Fadzilah (2006). Pemberdayaan karyawan akan memberikan kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan. Selain itu pemberdayaan karyawan ini dapat mengembangkan potensi karyawan secara maksimal yang berguna untuk kemajuan karyawan dan perusahaan.

Pemberdayaan karyawan terlihat jelas dalam hasil wawancara di PT Ciputra Surya Tbk. PT Ciputra Surya Tbk memberikan ruang bagi para

karyawan untuk berkembang mengaktualisasi diri seperti menangani masalah yang terjadi perusahaan maupun pelanggan tergantung pada departemen masing-masing. Contohnya bagian *team* arsitek dapat mengusulkan ide-ide dalam pembangunan rumah jadi tidak harus mengikuti ide atasan di perusahaan tersebut asalkan ada alasan yang tepat.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Promosi, dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Ciputra Surya Tbk”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dibuat suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Ciputra Surya Tbk?
2. Apakah promosi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Ciputra Surya Tbk?
3. Apakah pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Ciputra Surya Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dibuat suatu tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Ciputra Surya Tbk.
2. Untuk menganalisis pengaruh promosi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Ciputra Surya Tbk.

3. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Ciputra Surya Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

1. Meningkatkan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal peranan lingkungan kerja terhadap pengaruh kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal peranan promosi terhadap pengaruh kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal peranan pemberdayaan karyawan terhadap pengaruh kepuasan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan agar dapat lebih memperhatikan pelayanannya terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan agar dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat berkontribusi secara maksimal pada organisasi.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

BAB 1: PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi penjelasan singkat mengenai penelitian terdahulu, landasan teori, pembahasan mengenai teori lingkungan kerja, promosi, pemberdayaan karyawan, dan kepuasan karyawan serta model penelitian dan perumusan hipotesis.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi desain penelitian, indentifikasi variabel, jenis dan sumber data, pengukuran data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, teknik pengambilan data, teknik analisis data, serta pengujian hipotesis.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini terdiri dari gambaran umum dan obyek penelitian, deskripsi data, analisis data, hipotesis, dan model penelitian

BAB 5: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab akhir dari seluruh penulisan. Bab ini terdiri dari simpulan yang merupakan ringkasan dari seluruh bab dan saran yang dapat dijadikan solusi terbaik dari masalah yang diteliti.

